

УДК 331.101.262

В.В. Стародубцев, канд. екон. наук, доц., Н.М. Стародубцева
Кіровоградський національний технічний університет

Дослідження впливу факторів задоволеності працею на рівень безробіття

В статті приведені результати дослідження головних факторів, що складають суть поняття «задоволеність працею» робітників промислових підприємств. Встановлено, що задоволеність працею значною мірою впливає на плинність кадрів. В роботі визначені конкретні оцінки різних груп факторів задоволеності працею для ряду промислових підприємств м. Кіровограда, які можуть бути використані роботодавцями при доборі кадрів і організації праці на підприємстві.
безробіття, зайнятість, праця, задоволеність, фактори, оцінка.

Однією із головних проблем, що вже давно стоїть перед українським суспільством, є зайнятість населення. В своєму передвиборчому Плані дій «Десять кроків назустріч людям» В. Ющенко першим кроком вказав подолання безробіття.

Станом на кінець 2003 року в державній службі зайнятості було зареєстровано 1003,7 тис. безробітних, а на кінець вересня 2004 року - 914 тис. безробітних. Чисельність громадян, які одержали роботу за направленням центрів зайнятості протягом 9 місяців 2004 року, становила 780,1 тис. чоловік. За даними Держкомстату рівень зареєстрованого безробіття на 1 жовтня 2004 р. складав 3,3%. Це був найнижчий показник зареєстрованого безробіття за період з 1998 р.

Як показують приведені дані, незважаючи на велику кількість працевлаштовних службою зайнятості, рівень зареєстрованого безробіття в Україні зменшується дуже повільно. Це пов'язано з двома причинами. По-перше, до служб зайнятості звертаються нові люди: випускники шкіл, середніх та вищих навчальних закладів, ті що втратили роботу недавно, або давно, але зневірилися в можливості самостійно знайти роботу. По друге, велику кількість звернень до служби зайнятості складають звернення людей, які вже працевлаштовувались, але робота їх не задовольнила, або вони не задовольнили роботодавця. На обліку в службах зайнятості є такі, що працевлаштовувалися 2-3 рази, і знову стали безробітними.

Як вважають 76,9% фахівців регіональних центрів зайнятості, опитаних експертами Українського центра економічних і політичних досліджень ім. Олександра Разумкова, однією з головних причин безробіття в Україні є низький рівень заробітної плати [1]. Це підтверджує дуже розповсюджену думку, що основним фактором ефективної роботи є гроші: чим більше одержує людина, тим краще вона працює. Таке переконання не є вірним, тому що, якщо в людини домінує, приміром, потреба в близьких відносинах або потреба в самореалізації, то вона зволіє грошам місце, де зможе задовольнити цю потребу.

Згідно з теорією Маслоу фізіологічні потреби є основними для людини, вони вимагають свого задоволення в першу чергу [4]. Після задоволення фізіологічних потреб на перший план виходить потреба в безпеці. Наступна потреба - потреба в духовній близькості й любові. Задоволення її вимагає від людини встановлення товариських взаємин і визначення свого місця в групі. Задоволення цих потреб висуває потреби в повазі й самоповазі. Часто важливими для людини є саме ці потреби, їй

необхідно почувати власну значимість, підтверджувану визнанням оточення. Завершується ієрархія потреб Маслоу потребами людини реалізувати себе.

У міру того, як частково задовольняються потреби на одному рівні, постають потреби наступного рівня, але мотивуючими є тільки ті стимули, які задовольняють домінуючу потребу.

Таким чином, вирішення проблеми безробіття в значній мірі потребує вирішення питань задоволеності працівників працею, що пропонують роботодавці. На жаль цій проблемі в Україні практично не приділяється уваги ні практиками ні науковцями. Тому дане дослідження можна вважати першими кроками в розв'язанні питань впливу задоволеності працею на рівень безробіття в Україні.

Результати, досягнуті людьми в процесі роботи, залежать не тільки від знань, навичок і здібностей цих людей. Ефективна діяльність людини можлива лише при наявності в працівників відповідної мотивації, тобто бажання працювати. Позитивна мотивація активує здатності людини, звільняє його потенціал, негативна мотивація гальмує прояв здібностей, перешкоджає досягненню цілей діяльності.

Метою даного дослідження було з'ясувати, які фактори обумовлюють відносно високий рівень задоволеності роботою на підприємстві і як впливають зміни на ринку праці на оцінку роботи.

Стаття базується на даних обстеження шести промислових підприємств м. Кіровограда (2002-2004 роки).

В процесі дослідження були виявлені чотири групи факторів відношення робітників до праці: 1) змісту й організації праці; 2) умов і оплати праці; 3) режиму праці і відпочинку; 4) взаємовідносин у трудовому колективі (табл.1).

Таблиця 1 - Матриця факторних навантажень задоволеності працею

	Факторні навантаження після обертання факторів			
	1	2	3	4
Робота в цілому	0,414	0,289		0,231
Зміст праці	0,665	0,122	0,191	0,121
Організація праці	0,673	0,187		0,104
Напруженість праці	0,687	0,078		0,092
Тривалість робочого дня	0,214	0,118	0,678	
Об'єм роботи	0,464	0,128	0,389	
Кількість вихідних днів	0,132	0,134	0,768	
Час початку й закінчення зміни			0,672	0,305
Тривалість обідньої перерви		0,105	0,153	0,311
Розмір оплати праці	0,280	0,686	0,139	0,097
Механізація праці		0,765		0,089
Санітарно-гігієнічні умови	0,211	0,589		0,210
Взаємини з керівництвом	0,234	0,253	0,093	0,743
Взаємини з товаришами по роботі	0,112		0,143	0,675
Задоволення побутових потреб	0,111	0,653	0,121	0,258
Умови праці в цілому	0,322	0,685	0,112	0,346

У першій групі факторів (18,1%) найбільш значимі оцінки одержали показники напруженості праці, змісту праці, організації праці, об'єму виконуваної роботи. У

другій групі (16,2%) найбільш значимими виявились показники механізації праці, санітарно-гігієнічних умов праці, умов праці в цілому, задоволення побутових потреб на підприємстві, оплата праці. У третій групі (15,1%) найбільш значимі оцінки одержали кількість вихідних днів, тривалість робочого тижня, час початку й закінчення зміни. У четвертій групі факторів (9,2%) найбільш вагомими визначені відносини з товаришами по роботі й взаємовідносини з керівництвом. Виділені фактори враховують 58,6% сумарної дисперсії оцінок.

Ще більше пояснююча "сила" (65,3% дисперсії) факторної матриці оцінок виробничої ситуації й задоволеності роботою встановлена на одному із приватних підприємств в 2003 р. До обертання факторів виділявся відносно потужний генеральний фактор (35,6%) з позитивними значеннями всіх досліджуваних взаємозв'язків, а три інші фактори були приблизно рівними по "силі", біполярними й інтерпретувалися із працею. Після обертання (табл. 2), всі фактори піддаються змістовній інтерпретації, а їх пояснююча "сила" рівномірно убаває (1 – 22,4%, 2 – 16,9%, 3 – 14,8%, 4 – 11,2%).

Таблиця 2 - Матриця факторних навантажень задоволеності працею на приватному підприємстві

	Факторні навантаження після обертання факторів			
	1	2	3	4
Розмір заробітку	0,274		0,706	0,103
Об'єм роботи	0,583	0,112	0,508	-0,100
Напруженість праці	0,601	0,160	0,460	0,092
Організація праці	0,807	0,265		
Зміст праці	0,766	0,162		0,105
Санітарно-гігієнічні умови		0,865		
Режим праці й робочого часу		0,273	0,721	0,195
Взаємини з керівництвом	0,655	0,162		0,537
Взаємини з колегами по роботі			0,177	0,901
Умови праці в цілому	0,285	0,678	0,399	0,155
Умови побуту	0,341	0,801	0,139	
Робота в цілому	0,468	0,350	0,174	0,252

Перший фактор описує зміст і організацію праці. У ньому найбільш значимі оцінки організації праці, змісту праці, напруженості праці, об'єму виконуваної роботи. Однак у цей фактор "увійшла" і оцінка задоволеності взаєминами з керівництвом. Другий фактор - умови праці. Оцінка задоволеності величиною зарплати разом з оцінкою режиму праці й відпочинку "перейшла" у третій фактор. Четвертий фактор - взаємини в трудовому колективі.

Зіставлення цих двох факторних матриць для робітників промислових підприємств показує, що найбільш інформативними є фактори, що включають оцінки змісту й умов праці. Оцінка величини заробітку не є визначальною для задоволеності роботою на підприємстві (у такому разі обидві оцінки виділилися б в окремий фактор). Значимість оцінки заробітку у факторній матриці навіть знижується (оцінка в другій матриці перемістилася із другого в третій фактор). Підсилилася значимість оцінок режиму праці й відпочинку, взаємин на підприємстві.

На задоволеність роботою на підприємстві істотний вплив має і такий фактор, як страх втрати роботи, який став невід'ємним елементом повсякденного життя більшості громадян і поряд з іншими видами соціального страху (перед криміналізацією

суспільства, зниженням рівня життя, зубожінням і т.п.) підсилює загальний стан занепокоєння, тривоги людей. Дані обстеження промислових підприємств Кіровограда в 2000-2001 р.р. показали, що 64,2% керівників вважали страх втрати роботи найбільш ефективним способом підвищення продуктивності праці робітників. Зниження гарантій зайнятості й масові звільнення робітників в попередні роки породили атмосферу невпевненості й занепокоєння. Страх втратити роботу був властивий 34,6% чоловіків та 43% жінок. Дослідження Держкомстату, проведені в 2002 році спільно з фахівцями з Міжнародної організації праці й Програми розвитку ООН, показали, що в Україні тільки 28% людей більш-менш упевнені, що залишаться на своєму робочому місці хоча б протягом найближчих 12 місяців [3]. Інші щодня ходять під дамокловим мечем "звільненого".

Необхідно виявити, як впливає страх втрати роботи на відношення до роботи. Для абсолютної більшості зайнятих праця являє собою насамперед засіб виживання. Мотив заробляння грошей істотно переважає серед інших мотивів праці. Тому страх втрати роботи - це страх перед втратою джерел засобів існування. Однак для робітників важливе значення мають зміст і умови праці, налагоджені міжособистісні взаємини та взаємини з керівництвом.

Вплив страху втрати роботи на різні сторони трудового поведіння було вивчено шляхом зіставлення двох груп працівників приватних підприємств: що мають і не мають почуття страху втрати роботи на підприємстві. Соціально-демографічні характеристики (вік, стаж роботи на підприємстві, кваліфікація, освіта, родинний стан) робочих цих груп не мають істотних розходжень. Багато в чому це пояснюється високим рівнем соціальної однорідності складу робітників на приватних підприємствах, що є, у свою чергу, наслідком кадрової політики менеджменту (відбір найбільш кваліфікованих працівників). Відсутність зв'язку між страхом втратити роботу й соціально-демографічними характеристиками є особливістю нинішнього контингенту робітників на приватних підприємствах. Разом з тим, було б невірно не співвідносити страх втрати роботи із соціально-демографічними характеристиками. Дані опитування зайнятого населення Кіровограда в 2000 році свідчать про статистично значимі зв'язки між страхом втрати роботи й соціально-демографічними характеристиками працюючих городян. Молодий вік і наявність вищої освіти сприяють зниженню страху втрати роботи. При цьому в Кіровограді молоді люди (16-29 років) становлять майже третину, а жінки із середньою спеціальною і вищою освітою 43,6% безробітних. На наш погляд, страх втрати роботи у вербальних оцінках респондентів зв'язується скоріше не з реальною ситуацією на ринку праці, а з оцінкою своїх потенційних можливостей, сприйняттям зовнішньої ситуації. У силу соціально-психологічних особливостей молодого віку (життєвого оптимізму й підвищеної мобільності), а також упевненості у своїх силах, втрата роботи на підприємстві для таких груп не так значима, як для літніх працівників та працівників з нижчою освітою. Дослідження 2000–2002 р.р. не виявили статистично значимих зв'язків між страхом втратити роботу й показниками відносини до праці, але з'ясувалось, що при цьому страх в деякій мірі сприяє закріпленню робітників на підприємстві, різко знижує потенційну плінність, знижує рівень вимог до умов праці. Наприклад, на приватному швейному підприємстві тільки одиниці із числа маючих страх втратити роботу, збиралися піти з підприємства найближчим часом. Серед тих, що не мають страху, число маючих наміри піти з підприємства істотно вище (53% проти 23%). Під впливом страху втратити роботу актуалізується питання про гарантії зайнятості. На приватному швейному підприємстві питома вага гарантії зайнятості в загальній структурі цінностей праці у тих, що мають почуття страху втратити роботу, майже у два рази вище, ніж у тих, що не мають такого страху.

Страх втрати роботи впливає на підвищення рівня задоволеності практично всіма елементами виробничої ситуації (табл. 3).

Страх втратити роботу відбивається не тільки в завищених оцінках задоволеності елементами виробничої ситуації й роботою на підприємстві в цілому, але й в зниженні критичності й вимогливості до поліпшення умов праці й побуту на підприємстві. Зокрема, незважаючи на те, що величина зарплати у тих, що бояться втратити роботу, трохи нижче, на актуальність даної проблеми вказали 54%, а серед тих, хто не має страху втратити роботу - 72%. Таким чином, цінність самої роботи "придушує" домагання збільшення зарплати й поліпшення умов праці.

Таблиця 3 - Задоволеність різними елементами виробничої ситуації у робітників залежно від почуття страху втратити роботу, десятибальна шкала, 2002,2004 р.р, 182 чол.

Елементи виробничої ситуації	Бояться втратити роботу		Не бояться втратити роботу	
	2002 р.	2004 р	2002 р.	2004 р
Об'єм виконуваної роботи	7,42	7,01	7,21	7,06
Організація праці	7,12	6,54	6,84	6,49
Зміст праці	7,31	6,33	6,52	6,78
Санітарно-гігієнічні умови праці	4,56	4,52	4,21	5,14
Взаємини з керівництвом	8,22	8,03	7,53	7,12
Взаємини з колегами по роботі	9,25	8,66	8,45	8,76
Умови побуту на підприємстві	7,23	6,12	5,24	5,02
Умови праці в цілому	7,21	6,76	6,54	6,48
Загальна задоволеність роботою	7,48	6,79	6,34	6,21

В 2003-2004 р.р. ситуація на ринку праці в Україні змінилась. Рівень зайнятості зріс, зросла кількість вакантних робочих місць, що зареєстровані в службі зайнятості. За даними Держкомстату цей показник наприкінці 2003 року становив 138,8 тис., а у вересні 2004 року - 195,1 тис. На початку 2004 року на одне робоче місце чи вакансію претендувало 7 осіб., а в липні - вересні - 5 чоловік. В ряді великих міст виник навіть дефіцит мало- та висококваліфікованої робочої сили. У Києві пропозиція вакантних місць перевищувала попит. На 1 листопада тут потреба у працівниках на вакантні місця становила 21,2 тис., а кількість безробітних - 8,1 тис.

Така ситуація позначилась і на оцінках задоволеності працюючих елементами виробничої ситуації й роботою на підприємстві в цілому в 2004 році (табл.3). Навіть серед тих, хто боїться втратити роботу, зріс рівень критичності в оцінці задоволеності різними елементами виробничої ситуації на підприємстві. Це привело до зростання плинності кадрів, росту числа безробітних, що зареєструвались в службі зайнятості. Незважаючи на те, що в Україні чисельність громадян, які одержали роботу за направленнями центрів зайнятості протягом 9 місяців 2004 року, складала 780,1 тис. із 1003,7 тис. безробітних, які були зареєстровані в державній службі зайнятості, на кінець вересня 2004 року кількість безробітних становила 914 тис. чоловік.

Більш низький рівень домагань умов праці й побуту на підприємстві у тих, що бояться втратити роботу, поширюється й на інші сторони їхнього повсякденного життя. Наприклад, задоволеність матеріальним становищем у цієї категорії людей виявилася значно вищою (8,12 проти 6,01).

Підвищення задоволеності працівників знижує показники плинності робочої сили й тому є надзвичайно важливим аспектом управлінської діяльності. Дослідження, проведені в США, показують, що там витрати на заміну (вихідна допомога, пошук і навчання нового працівника) одного співробітника, що звільняється, перевищують його річну заробітну плату в середньому в 1,5 - 2,5 рази [2]. Для України ці витрати можуть бути ще вищими.

Прагнення підприємства забезпечувати високу задоволеність працею не залишається непоміченим з боку працівників навіть при підвищених навантаженнях в роботі. У робітників формується почуття взаємної відданості ідеалам організації.

Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки. Задоволеність працею є найважливішим фактором стабілізації трудових колективів, але слід відзначити, що він є неоднозначним фактором.

Зниження задоволеності власною працею негативно впливає на ефективність роботи працівника, приводячи до негативних наслідків у кадровому забезпеченні підприємства: росту плинності кадрів, погіршенню трудової й виробничої дисципліни, прогулам, фактам недбайливого відношення до майна.

З іншого боку, повністю вдоволений працівник - поганий працівник, у нього слабе прагнення до вдосконалювання (професійного і особистого), знижується напруженість мотиваційної енергії, погіршується зацікавленість у результативності власної праці. Таким чином, задоволеність працею повинна бути не максимальною, а оптимальною. З метою підвищення ефективності праці певний рівень незадоволеності працівників (особливо в змісті роботи) повинен бути присутнім.

Приведені методи дослідження факторів задоволеності працею можуть бути використані підприємствами для встановлення діючих факторів впливу на продуктивність праці, плинність кадрів. Такі заходи можуть суттєво вплинути на зниження рівня безробіття в Україні.

Список літератури

1. Біржова торгівля. -2005. №2(68).
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. 4-е изд. - СПб.: Питер, 2001. -720 с.
3. В. Симкович. Бедность от страха // Киевские ведомости, -2002. №274.
4. Мескон М., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента /Пер.с англ./3-е изд.- М.:Дело,2004.- 720с.

В статье приведены результаты исследования главных факторов, которые составляют суть понятия «удовлетворенность работой» рабочих промышленных предприятий. Установлено, что удовлетворенность работой в значительной мере влияет на текучесть кадров. В работе определены конкретные оценки разных групп факторов удовлетворенности работой для ряда промышленных предприятий г. Кировограда, которые могут быть использованы работодателями при отборе кадров и организации труда на предприятии.

In article results of research of primary factors which make essence of concept of satisfaction work of the working industrial enterprises are resulted. It is established, that satisfaction work appreciably influences turnover of staff. In work concrete estimations of different groups of factors of satisfaction by work for lines of the industrial enterprises of Kirovograd which can be used by employers at selection of the staff and the organization of work at the enterprise are determined.